

# 不易流行

～和賀組社長からのメッセージ～

VOL.71 (2022.2.25)

令和3年度スローガン  
みんなで目指す顧客感動経営  
生産性の向上で働き方改革の実現  
～和賀組さんで良かったといわれよう～

株式会社和賀組 代表取締役 和賀幸雄

2019年3月、経済産業省から「人材競争力強化のための9つの提言」が発表されました。これは「競争力の源泉は人材であり、日本型人材マネジメントをアップデート（より新しいものに変更すること）して経営競争力を強化する」という考えで、経産省の研究会が政策提言したものです。グローバル化・デジタル化・少子高齢化と企業や個人を取り巻く社会・経済環境が大きく変化する中で、経営課題と人材マネジメント上の課題は直結しており、経営戦略を実現するための人材戦略が極めて重要となってきたことが背景にあります。具体的な提言内容は下図の通りです。

## 経営競争力・人材競争力強化のための9つの提言

|           |                                                            |
|-----------|------------------------------------------------------------|
| 大原則       | 1. 経営戦略を実現する重要な要素として人材および人材戦略を位置づけること                      |
|           | 2. 多様化する個人のあり方をふまえ、個人と企業の双方の成長を図ること                        |
|           | 3. 経営トップが率先して、VUCA時代におけるミッション・ビジョンの実現を目指し、組織や企業文化の変革を進めること |
| 具体的<br>方策 | 4. 経営に必要な多様な人材確保を可能とする、外部労働市場を意識した柔軟な報酬制度・キャリアパスの整備        |
|           | 5. 変革や人材育成を担う経営人材、ミドルリーダーの計画的育成・支援                         |
|           | 6. 個人の挑戦や成長を加速させ、強みを活かした企業価値の創出に貢献する企業文化や評価の構築             |
|           | 7. 個人の自律的な成長や学び直しを後押しし、支援する機会の提供                           |
|           | 8. 個のニーズに応え、経営競争力強化を実行する人事部門の構築                            |
|           | 9. 経営トップ自ら、人材および人材戦略に関して積極的に発信し、従業員・労働市場・資本市場との対話を実施       |

要約すると大原則として、「人材が一番で、個人と企業がともに成長、トップがビジョンの実現を目指し変革を進める」こと。具体的方策としては「柔軟な働き方整備、変革を興す人材投資、潜在力を最大化、能力開発・キャリア構築支援、人事部門強化、トップが人材戦略に取り組む」ということになります。

この中で「VUCA 時代」という言葉を見つけました。VUCA とは、Volatility（変動性）・

Uncertainty（不確実性）・Complexity（複雑性）・Ambiguity（曖昧性）の頭文字を取った造語で、**社会やビジネスにとって、未来の予測が難しくなる状況**のことを意味します。VUCA は元々アメリカで使われていた軍事用語で、1990年代にアメリカとロシアが対戦していた冷戦が終結し、核兵器ありきだった戦略が不透明な戦略へと変わったことを表している言葉でした。その後、2010年代に変化が激しい世界情勢を表す言葉としてビジネスでも利用されるようになったそうです。

健康経営への取組も含めて、人材戦略はまさに経営戦略の中心であると改めて認識致しました。

### 犬っこ祭り



二年連続で中止となつてしま

いましたが、今年も会社前に制作しました。湯沢駅前には建設会社3社で立派な雪像を作りました。新聞にも掲載され、多くの方が見えたようです。



### 湯沢翔北高校雄勝校贈呈式



4月から選択科目として2年生が学ぶ測量科目に役立ててもらおうと、協会から資機材を贈呈しました。将来業界に就職して頂ければと思います。

### 障がい者雇用拡大要請



2月16日、振興局・ハローワーク・湯沢市から湯沢商工会議所に対して要請がありました。当社としてもCSRの一環として法定雇用率以上の雇用を実現したいと思います。